

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UCM:
EXAMEN DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO**

María Dolores Grandal Martín, Iñaki Iriondo Múgica, Elena Gallego Abaroa,
Covadonga de la Iglesia Villasol y Esperanza Gracia Expósito

Documento de trabajo N° 68. Junio 2009



SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UCM: EXAMEN DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO

María Dolores Grandal Martín, Iñaki Iriondo Múgica, Elena Gallego Abaroa,
Covadonga de la Iglesia Villasol y Esperanza Gracia Expósito

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. UCM

Proyecto financiado por el INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES. Ministerio de Hacienda

Sumario

El fuerte incremento que ha experimentado la matrícula en los centros universitarios, a partir del último tercio del siglo pasado, se ha debido en gran parte a la creciente incorporación de las mujeres a los estudios universitarios, por eso es interesante el conocimiento de las principales facetas del proceso de transición de las egresadas en comparación con sus homónimos varones al mercado de trabajo así como de la consolidación de las posiciones laborales de las mismas una vez que llevan seis años ejerciendo su actividad laboral. En las páginas que siguen, se analiza desde la perspectiva de género, el grado de éxito de los graduados en el acceso a un empleo, el tiempo necesitado para encontrarlo, el estatus laboral, la remuneración y, entre otros factores, la estabilidad en el empleo. Este documento está enmarcado en el contexto de una investigación más amplia cuyo propósito es el estudio del proceso de transición al mercado laboral de los egresados de las 18 principales titulaciones de la UCM, así como su desarrollo profesional en orden a determinar con mayor precisión las variables más relevantes que expliquen la posible sobrecualificación y las características laborales en su actividad profesional.

Palabras clave.- Estudio de género, primer empleo, sobrecualificación, características empleo actual, grado de satisfacción

Abstract

The great increase in university matriculations over the last third of the past century is due in great part to the increasing incorporation of women to university studies; therefore, recognizing the main facets of the transition process of the women graduates, in comparison with their male counterparts, in their incorporation to the labour market, as well as the consolidation of their labour positions after six years of labour activities, is very interesting. In the next pages, the graduate's degree of success in their access to employment, time employed to find it, labour status, remuneration and, amongst other factors, labour stability are analysed from the gender viewpoint. This document is framed in the context of a broader investigation, whose purpose is studying the transition process to the labour market of graduates from the 18 main degrees of the UCM, as well as their professional development, to determine more accurately the most relevant variables that explain the possible overeducation and labour characteristics in their professional activity.

Key words. - Gender study, first employment, overeducation, characteristics of the present employment, satisfaction degree

INTRODUCCIÓN

El estudio que se lleva a cabo en las páginas siguientes está enmarcado en el contexto de una investigación más amplia cuyo propósito ha sido el estudio del proceso de transición al mercado laboral de los egresados de las principales titulaciones de la UCM (véase la Tabla 1), en donde se ha hecho especial hincapié en el estudio del ajuste entre formación y requerimientos de empleo. Los datos se han generado a través de una encuesta dirigida a los graduados de la UCM, lo que permite disponer de una información exhaustiva sobre la transición hacia el mercado de trabajo de los estudiantes que se graduaron en el curso 2001/2002. La información es muy completa si se atiende a la extensión del cuestionario que incorpora alrededor de sesenta preguntas. Además, en la medida en que se ha considerado interesante investigar en profundidad sobre los primeros estadios de la carrera profesional de los graduados, se ha fijado un periodo de seis años entre el momento de realización de la encuesta y la fecha de finalización de la formación. Debe señalarse que aunque una gran parte de las preguntas son comunes a todos los estudios de este tipo, la encuesta empleada se basa en la realizada en el año 2003 por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). El enfoque de la encuesta de la ANECA es similar al empleado en otros estudios internacionales, como son la Encuesta del proyecto CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study) y la generada para el proyecto REFLEX (El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento).

En las páginas que siguen, se analiza desde la perspectiva de género, el grado de éxito de los graduados en el acceso a un empleo, el tiempo necesitado para encontrarlo, el estatus laboral, la remuneración y, entre otros factores, la estabilidad en el empleo. También se presta especial atención al posible desajuste entre formación y requerimientos educativos de los empleos. Para llevar a cabo una cierta evaluación del carácter temporal o permanente de dicho fenómeno se compara la incidencia de la sobrecualificación en el primer empleo inmediatamente después de terminar los estudios y en el empleo que los egresados tienen en el año 2008, momento en que contestan al cuestionario.

Está reconocida la enorme mejora del nivel de formación de la población en España y en el conjunto de la Unión Europea. La elevación de la demanda de estudios ha sido especialmente acusada en el nivel de enseñanza superior. Por ejemplo, entre los cursos

de 1975/76 y 1999/00 el número de estudiantes matriculados en la enseñanza terciaria se ha duplicado en el conjunto de la Unión. En el caso español el crecimiento ha sido todavía más rápido, al triplicarse en el curso 1999/00 el nivel de matriculación registrado 25 años atrás. El fuerte incremento de la matriculación en los centros universitarios se ha debido en gran parte a la creciente incorporación de las mujeres a los estudios universitarios, por eso es interesante el conocimiento de las principales facetas del proceso de transición de las egresadas en comparación con sus homónimos varones al mercado de trabajo así como de la consolidación de las posiciones laborales de las mismas una vez que llevan seis años ejerciendo su actividad laboral.

Como se ha comentado más arriba, este trabajo está centrado en analizar el desarrollo profesional de los egresados de las 18 principales Titulaciones que se imparten en la Universidad Complutense de Madrid. En concreto los datos están referidos a las registradas en la Tabla 1, que aparece en la página siguiente.

Para la elaboración de la muestra, se empleó como Población a la totalidad de los licenciados, en el curso académico 2001/2002, de las 18 Titulaciones. El censo correspondiente a estos Licenciados está constituido por 6602 personas. Constituyen el 78,4% del total de egresados en dicho curso académico, en todas las Licenciaturas, esto es, tanto de las Licenciaturas de 1^{er}. y 2º Ciclos, habitualmente de cinco años, como de las Licenciaturas de sólo 2º Ciclo, que tienen una duración de dos años. El porcentaje sube hasta el 83,8% si sólo se tienen en cuenta las Licenciaturas de 1^{er}. y 2º Ciclos.

TABLA 1

AREAS	FACULTAD	LICENCIATURA
CIENCIAS EXPERIMENTALES	CIENCIAS BIOLÓGICAS	BIOLOGÍA
HUMANIDADES	FILOLOGÍA	FILOLOGÍA HISPÁNICA FILOLOGÍA INGLESA
	GEOGRAFÍA E HISTORIA	HISTORIA HISTORIA DEL ARTE
	EDUCACIÓN	PEDAGOGÍA
	BELLAS ARTES	BELLAS ARTES
CIENCIAS DE LA SALUD	MEDICINA	MEDICINA
	FARMACIA	FARMACIA
CIENCIAS SOCIALES	DERECHO	DERECHO
	CC. POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA	CC. POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIOLOGÍA
	CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ECONOMÍA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
	CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL PERIODISMO PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
	PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA

CARACTERÍSTICAS DE LOS LICENCIADOS

El cuestionario fue contestado por 919 egresados de los cuales el 33% fueron varones y el 67% mujeres, lo que nos informa del enorme peso que tienen las mujeres en la población universitaria de la Universidad Complutense. En las 18 Titulaciones objeto del estudio, cabe resaltar que únicamente en tres de ellas son mayoría los hombres, aunque con porcentajes semejantes a los de sus colegas femeninos, en concreto, en Administración y Dirección de Empresas con 50,6% de varones y 49,4% de mujeres, en Economía con 55,4% y 44,6% respectivamente y por último en Historia donde los hombres suponen el 51,9% y las mujeres el 48,1%. En siete de las dieciocho titulaciones, las mujeres suponen un porcentaje igual o mayor al 75%, éstas son: Farmacia, Bellas Artes, Psicología, Historia del Arte, Filología Hispánica, Filología

Inglesa y Pedagogía. En el resto, también son mayoría las mujeres aunque con porcentajes que no alcanzan el 75%.

Como características personales de este colectivo se analizan dos, la Comunidad Autónoma de procedencia y el estado civil de los egresados. En relación a la primera de ellas, se observa que el 83,1% de los titulados proviene de la Comunidad Autónoma de Madrid. La Comunidad de Castilla la Mancha, que le sigue en segundo lugar, únicamente absorbe el 7,2% de estos egresados. Esta misma circunstancia se repite para el caso de hombres y mujeres. En lo relativo al estado civil actual, son mayoría los no casados en el total (78,7%), estando los hombres solteros (83,8%) por encima de las mujeres solteras (76,1). Por contra son las mujeres las que se encuentran en el estado civil de casadas en un porcentaje (22,6) por encima del de sus colegas masculinos (15,2). Las categorías separado/divorciado y viudo, como era de esperar en este colectivo, arrojan porcentajes despreciables, el 1,1% y el 0,1% respectivamente.

Por lo que respecta a las opciones que mejoran el curriculum académico de los licenciados, y que pueden tener importancia en las oportunidades que se les presentan en el mundo laboral, se reportan básicamente dos, la participación en el programa Erasmus y la realización de Prácticas en Empresas. Respecto a la primera de ellas, llama la atención el bajísimo porcentaje pues, sólo el 10,6% disfrutaron de una estancia en Universidades europeas. Por sexos la diferencia no es muy grande, aunque ligeramente a favor de las mujeres 11,2% frente a un 9% entre los varones. En lo relativo a las Prácticas en Empresas, el Gráfico 1, que se muestra más abajo, indica que el 22,8% del total de egresados las realizaron, siendo prácticamente el mismo porcentaje entre los hombres 22,9% que entre las mujeres 22,7%. Esta igualdad se rompe si se atiende al número de licenciados que obtuvieron un empleo a través de la realización de dichas prácticas, del Gráfico 2 se deduce que el 35,3% de los varones lo obtuvieron frente a 26,8% en el caso de las mujeres, situándose aquellos, aproximadamente, con 8 puntos porcentuales (en adelante p.p.) por encima de éstas.

Gráfico 1. REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS
EN EMPRESAS

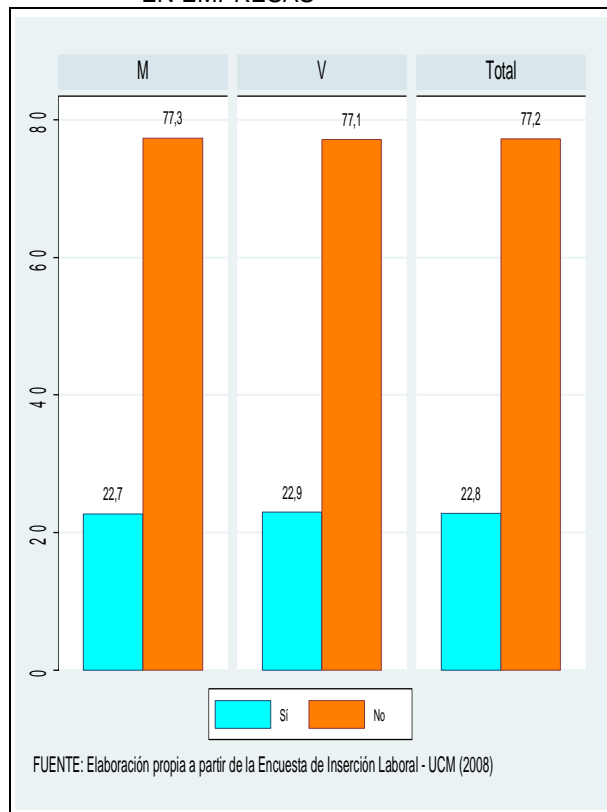
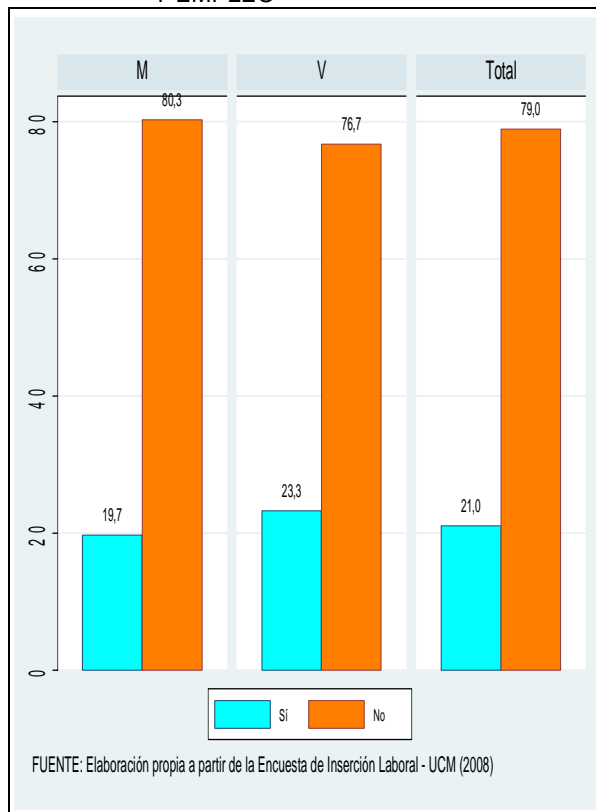


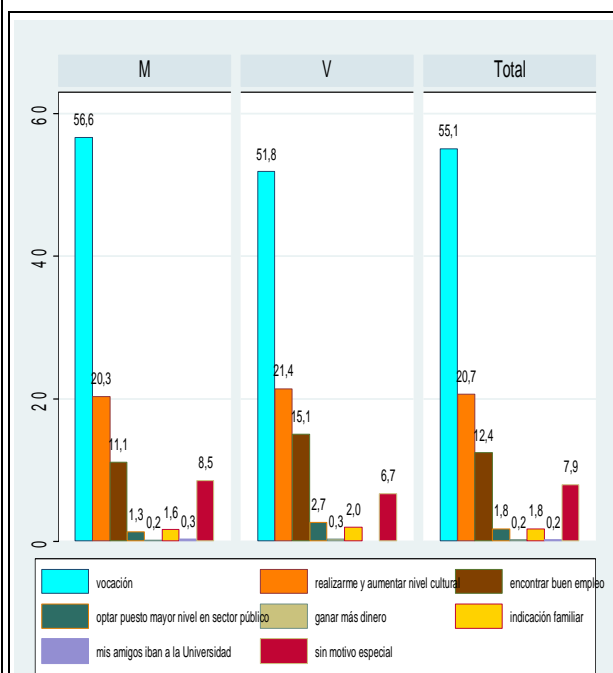
Gráfico 2. PRÁCTICAS EN EMPRESAS
Y EMPLEO



Por último, complementando a los aspectos reseñados en el párrafo anterior y que también parecen incidir en el éxito de la carrera profesional de los egresados, se analizan dos aspectos, la motivación en la elección de la Titulación y la experiencia profesional que se puede adquirir si se tiene un empleo significativo -al menos 20 horas semanales y una duración de seis meses mínimo- durante los estudios. En el Gráfico 3 de más abajo, se observa que ha sido la “vocación” el principal motivo para el 55,1% de todos los egresados, estando las mujeres con un 56,6% por encima de los hombres 51,8%. En ambos colectivos el segundo motivo tiene también un componente altruista pues es “realizarme y aumentar el nivel cultural” y los porcentajes son muy similares entre los sexos. La posibilidad de “encontrar un buen empleo” es el tercer motivo, y en éste son los hombres (15,1%) los que parecen más preocupados que las mujeres (11,1%). Para finalizar este epígrafe se presenta en el Gráfico 4, la información relativa al hecho de haber realizado un trabajo significativo durante los años de formación universitaria. La proporción de titulados que trabajaron en dichas condiciones fue de un

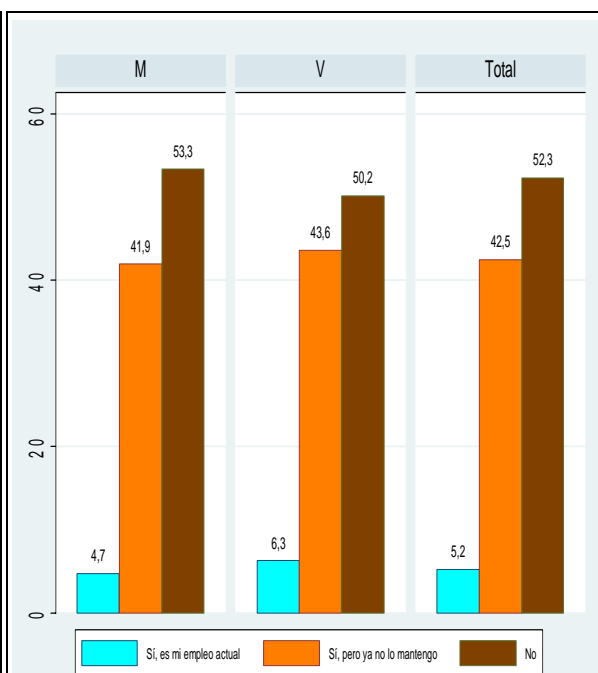
47,7% sobre el total, la mayoría de éstos (42,5%) ya no mantienen dicho trabajo. En relación al porcentaje de los que estaban empleados aparece alguna diferencia entre los hombres (49,8%) frente a las mujeres (46,7%), también son los varones los que mantienen dicho empleo en la actualidad (6,3%) por encima de las mujeres (4,7%).

Gráfico 3. MOTIVO PRINCIPAL DE ELECCIÓN DE LA CARRERA



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

Gráfico 4. EMPLEO SIGNIFICATIVO DURANTE LOS ESTUDIOS



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

SITUACIÓN LABORAL Y FORMATIVA POSTERIOR A LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS

En este apartado se analizan tres aspectos básicos del proceso de inserción laboral de los egresados, que son la búsqueda de empleo una vez que se finalizan los estudios universitarios, la caracterización de su primer empleo significativo, así como la formación adicional realizada en cursos de 40 horas o más.

El proceso de búsqueda de empleo

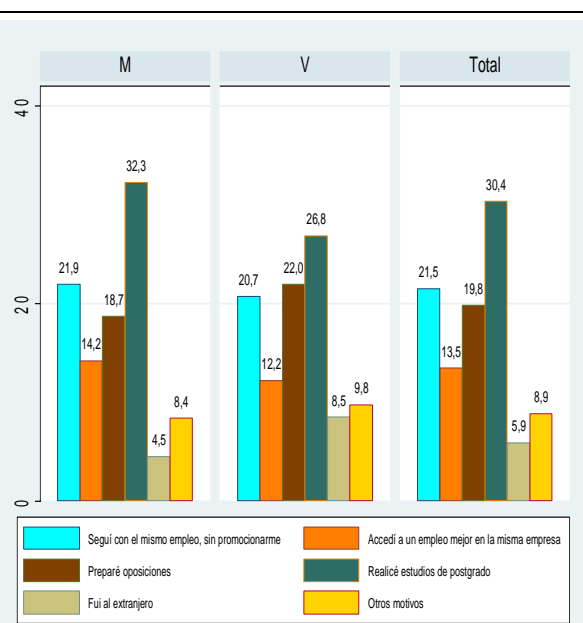
Cabe señalar en primer lugar, que el 76,0% de los egresados declara buscar un empleo tras finalizar sus estudios universitarios, siendo ligeramente mayor el porcentaje de mujeres que de hombres, del orden de 76,4% frente al 75,2%, respectivamente (véase el Gráfico 5). Las razones esgrimidas para explicar por qué no se buscó empleo al finalizar los estudios se presentan en el Gráfico 6. Se observa que la principal causa en el total de la muestra es la de realizar estudios de postgrado 30,4%, donde destaca el alto porcentaje que alcanza en el colectivo de mujeres (32,3%), mientras que en los hombres esta cifra es de 26,8%.

Gráfico 5. BÚSQUEDA DE EMPLEO AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

Gráfico 6. RAZONES PARA NO BUSCAR EMPLEO AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS

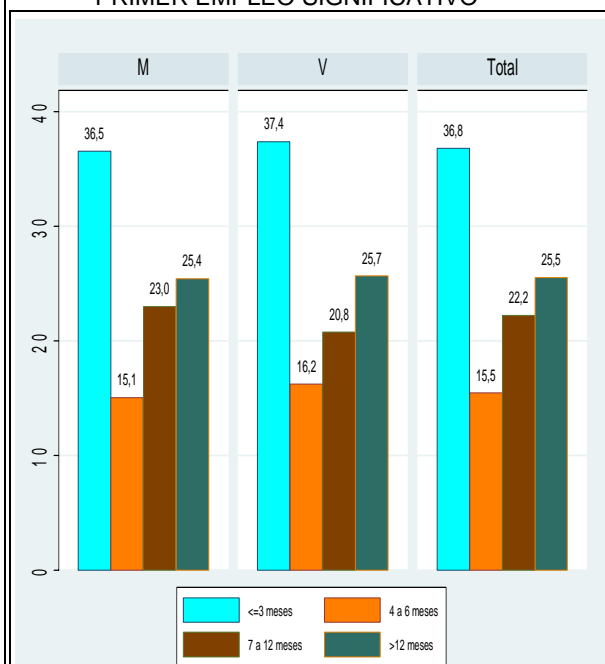


FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

También se estudia el tiempo que el egresado ha estado buscando su primer empleo significativo, así como el método más efectivo para encontrarlo, aspectos que se corresponden respectivamente con los Gráficos 7 y 8. Como se puede observar, el mayor porcentaje de encuestados se encuentra en el grupo de “3 meses o menos”, siendo ligeramente superior en el colectivo de hombres (37,4%) que en el de mujeres (36,5%). El segundo nivel en importancia son los que encuentran trabajo a

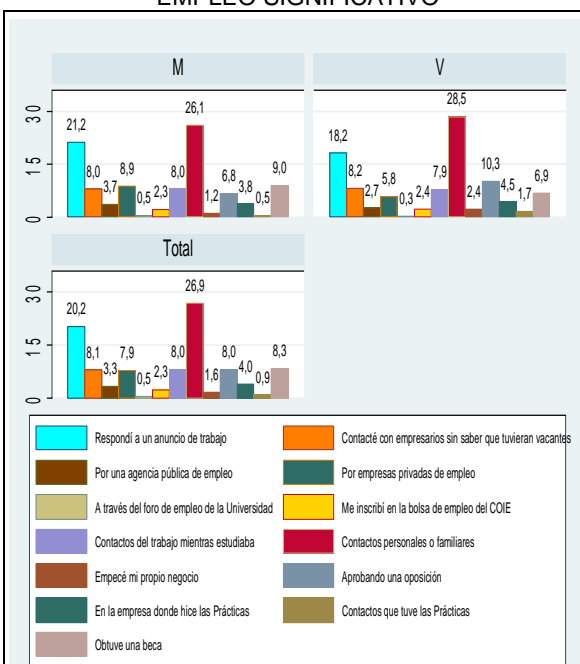
los 12 o más meses, seguido por aquellos que lo encuentran entre los 7 y 12 meses, lo que parece indicar que una vez pasado un trimestre, se frena la posibilidad de encontrar trabajo y no se recupera el impulso inicial hasta los seis meses y sobretodo a partir del año en que se finalizan los estudios. Respecto al método más efectivo de búsqueda del primer empleo significativo, la información indica que para el total de los egresados los métodos más efectivos son “los contactos personales o familiares”, con el 26,9%, teniendo relativamente más importancia entre los hombres (28,5%) que entre las mujeres (26,1%), y en segundo lugar “responder a un anuncio” con el 20,2% en el total y estando las mujeres (21,2%) por encima de los hombres (18,2%). Estos dos métodos prácticamente absorben el 50% del total de casos.

Gráfico 7. TIEMPO DE BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

Gráfico 8. MÉTODO DE BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

El primer empleo significativo

Por lo que respecta a los egresados que encontraron un empleo significativo una vez finalizados los estudios universitarios, sólo el 28,4% de ellos lo mantiene actualmente, porcentaje que muestra ligeras diferencias por sexos, con 5,9 p.p. más para los hombres

que las mujeres, hecho diferencial éste que parece mostrar una menor movilidad laboral en los hombres. Respecto al sector de actividad en el que se ubican los egresados en su primer empleo significativo los datos informan que en el total de la muestra, los sectores más numerosos son, por orden de importancia, Otros Servicios (17%), Servicios empresariales (13,5%), Comunicaciones (12,6%), Actividades sanitarias y veterinarias (11,1%), Enseñanza (11%), Intermediación financiera (8,6%), Servicios sociales, deportivos o culturales (7,1%), y por último, Comercio, distribución y reparaciones y, Administración pública, Defensa y Seguridad Social ambas con el mismo porcentaje (6,2%). En el resto de los sectores de actividad los porcentajes no alcanzan el 2% del total de egresados. Por lo que respecta a la distribución entre sexos, las mujeres se ubican por encima de los hombres en los sectores de Enseñanza con 5 p.p. de diferencia, en Actividades sanitarias y veterinarias con 4,1 p.p., en Servicios sociales, deportivos o culturales con 2,1 p.p. y en Comercio, distribución y reparaciones con 1,3 p.p. de diferencia. Por su parte los hombres se encuentran por encima de las mujeres en Administración pública, Defensa y Seguridad Social con 4,2 p.p. de diferencia, en Servicios empresariales con 2,4 p.p., en Comunicaciones con 2,2 p.p. y por último en Intermediación financiera con 1,7 p.p. de diferencia. Como se deduce de estas cifras las egresadas están más presentes que sus compañeros masculinos en aquellos sectores de actividad tradicionalmente “destinados” a las mujeres, por su carácter de cuidados y asistenciales.

La duración del primer empleo significativo para toda la muestra, se presenta en el Gráfico 9 de más abajo. Se observa que hay una amplia mayoría en los empleos de duración de más de 2 años, el 45,8% para el total de la muestra, apareciendo una clara diferencia entre hombres (51,4%) y mujeres (43%) a favor de los primeros. El Gráfico 10, aporta información sobre la naturaleza del contrato en el primer empleo significativo. En relación a la totalidad de la muestra, se observa que son tres las principales categorías en la naturaleza de los primeros contratos, (indefinidos, por obra o servicio y contrato temporal (no en prácticas) que suponen el 72,1% de todas las tipologías. El contrato indefinido que en el total supone ser el 27,8%, es mayoritario también en ambos sexos, aunque más importante en el caso de los hombres que supone el 30,1% que en el caso de las mujeres que con el 26,6% se queda incluso, un poco por debajo del porcentaje del total. La situación es la contraria con la segunda categoría en

importancia, que es el contrato por obra o servicio, que alcanza un porcentaje (24%) mayor en las mujeres que en los hombres (20,9%). Por último en el contrato temporal (no en práctica), los sexos están más igualados, aunque aparece una ligera ventaja a favor de los hombres

Gráfico 9. DURACIÓN DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO

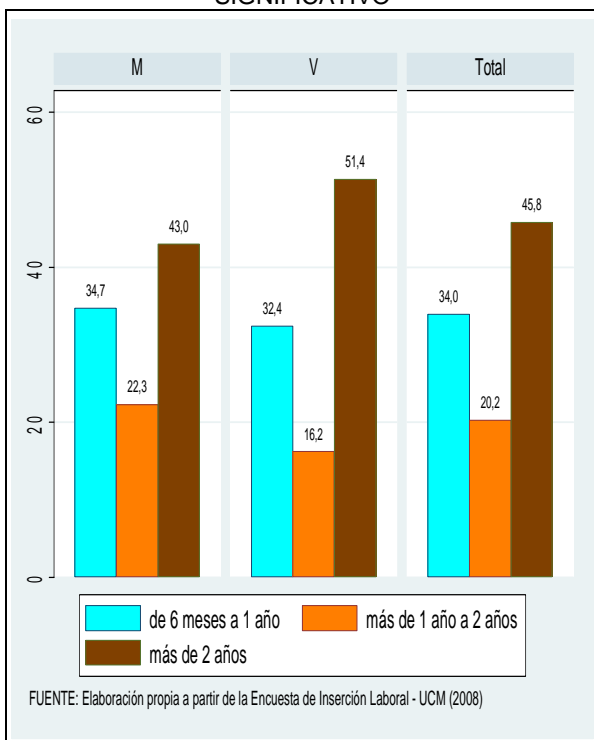
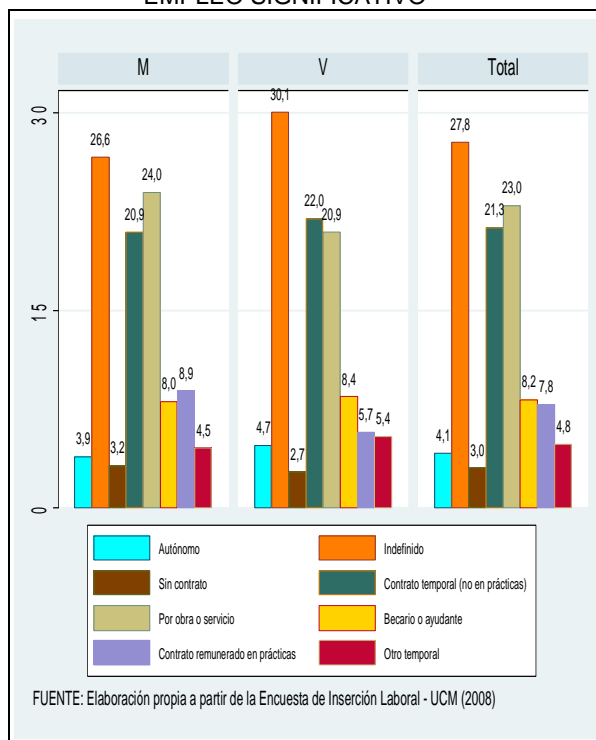


Gráfico 10. TIPO DE CONTRATO DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO



Por lo que respecta a la situación profesional en el primer empleo significativo, se deduce a partir del Gráfico 11 que es mayoría la situación de “asalariado del sector privado” que supone el 72,4% del total de egresados, y en segundo lugar la de “asalariado o funcionario del sector publico” que engloba al 18,8% del total. En ambas categoría la proporción de hombres y mujeres son prácticamente iguales, no detectándose diferencias significativas. En el Gráfico 12 se informa sobre el tamaño de la empresa, medido a través del número de empleados. El 41,9% del total de la muestra se encontraba en empresas de “más de 500 empleados”. La distribución por sexos no es equitativa, pues prácticamente el 50% de los hombres se encuentran en esta categoría frente al, aproximadamente, 40% de las mujeres. En contraste las mujeres están 7 p.p. por encima de los hombres en las empresas “entre 1 y 9 empleados”, en las empresas de

tamaño intermedio, las proporciones entre sexos no son muy relevantes. De estos datos parece desprenderse que las empresas de mayor tamaño tienen mayor propensión a la contratación de varones, al menos, en este primer estadio de la vida laboral de los licenciados.

Gráfico 11. SITUACIÓN PROFESIONAL DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO

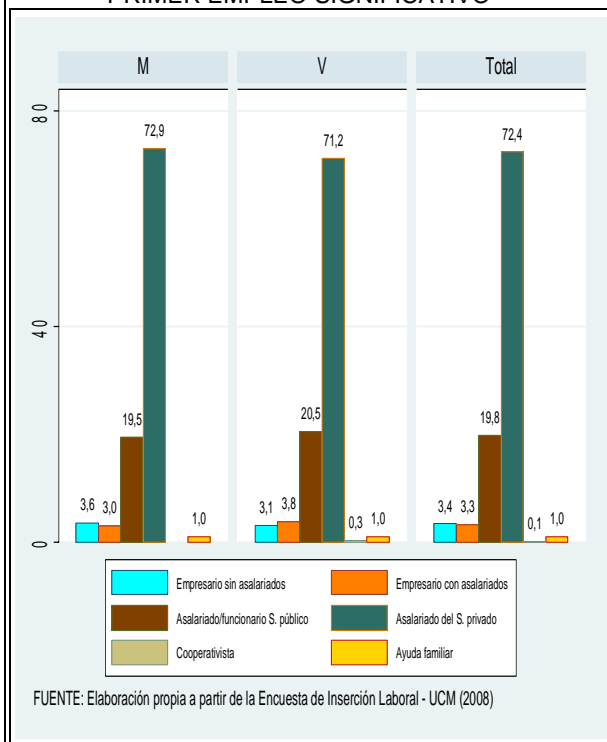
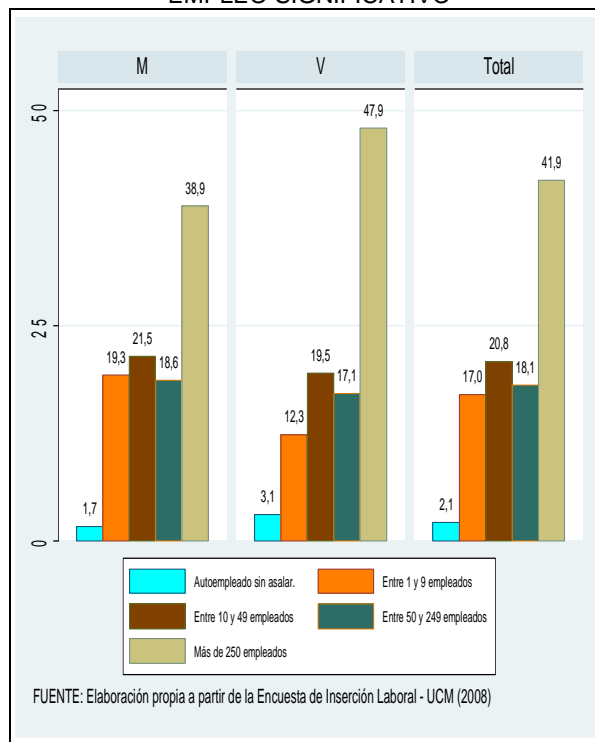


Gráfico 12. TAMAÑO DE LA EMPRESA DEL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO



En el Gráfico 13 se presentan las conclusiones sobre el tipo de ocupación que tienen los egresados en su primer empleo significativo. En la situación del total de muestra y su distribución por sexos, las tres principales categorías que suponen el 80% del total son, por orden, “Técnicos y Profesionales científicos” (28,4%), “Empleados administrativos” (26,1%) y “Técnicos y profesionales de apoyo” (25,5%). Las mujeres están 4,8 p.p. por encima de sus colegas masculinos en “Técnicos y Profesionales científicos”, sin embargo en “Técnicos y profesionales de apoyo” los hombres se encuentran 19,5 p.p. por encima de las mujeres. También se observa una enorme diferencia a favor de las mujeres en “Empleados administrativos” que están 10,5 p.p. por encima de los hombres. Considerando globalmente la información que proporciona este gráfico, parece que, ya desde el principio de su incorporación en el mercado de trabajo, las mujeres se

encuentran en una situación (valoración) profesional claramente por debajo de sus colegas masculinos. Por lo que respecta al salario neto mensual, del Gráfico 14 se deriva que el 52,5% del total de los egresados se encuentran en la banda de “500,01€a 1000€”, siendo las mujeres las que están por encima de los hombres (4,5 p.p.). En el escalón inmediatamente superior, “1000,01€ a 1500€” que es el segundo en importancia, son los hombres los que están por encima de las mujeres con una diferencia de 8,6 p.p. Se puede observar que en los dos escalones de menor remuneración se ubican el 70,3% de las mujeres, mientras que el porcentaje para los hombres, en estos mismos, es del 60,3%, apreciándose una diferencia de 10 p.p. por debajo de sus compañeras.

Gráfico 13. OCUPACIÓN EN EL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO

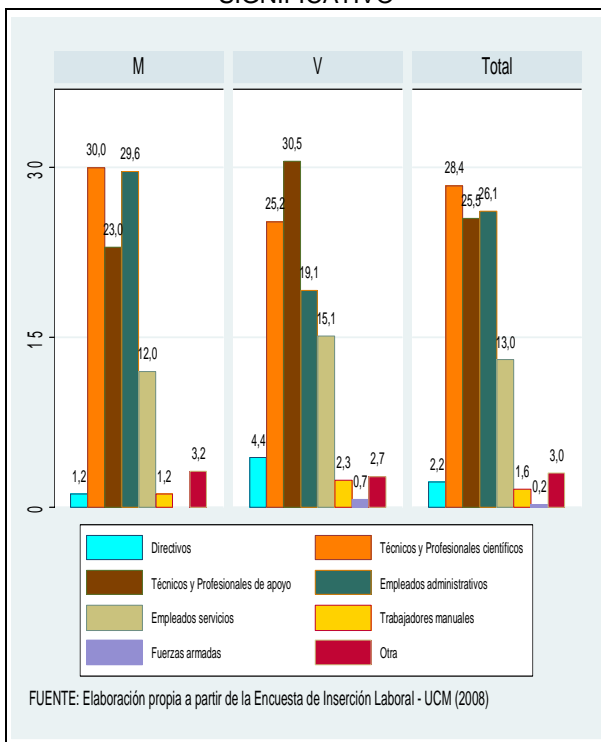
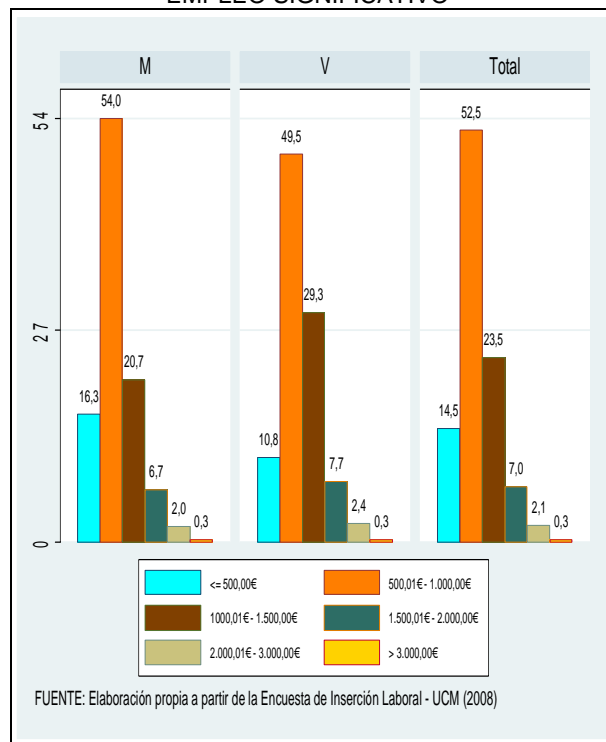


Gráfico14. SALARIO NETO MENSUAL EN EL PRIMER EMPLEO SIGNIFICATIVO



En el Gráfico15, que se presenta en la página siguiente, se analiza la posible existencia de sobrecualificación de los egresados en su primer empleo significativo. Por lo que respecta a la muestra total y por sexos, el 57,6% se ubica en el ítem “adecuado al que tenía” estando las mujeres (59,2%) por encima de los hombres (54,5%), también aquellas se sitúan ligeramente por encima de éstos en la categoría de “superior al que tenía”, por el contrario, son los hombres los que encabezan la situación de realizar su

trabajo con nivel educativo “inferior al que tenía”, con 5,5 p.p. por encima de sus compañeras. Por lo que respecta a la información sobre la naturaleza del cese en el último empleo significativo. De las respuestas de los egresados se deduce que en el 76,4% de ellos el cese tuvo un carácter voluntario y, además, apenas hay diferencia entre los hombres y las mujeres, pues ésta apenas llega a 1 p.p. Por último el Gráfico 16, proporciona información sobre las causas que motivaron el cese en el último empleo significativo. El 52,5% del total de la muestra señala que fue a causa de otro trabajo. La segunda causa en importancia, se debió a que finalizó el contrato temporal es señalada por el 19,2% del total de entrevistados. El resto de las causas tienen porcentajes que se alejan bastante de estos dos. En esta pregunta, no se observan diferencias importantes entre los sexos, excepto en “responsabilidades familiares”, que aunque globalmente no tiene mucha presencia (5,6%), el porcentaje de mujeres que lo alegan (6%) es superior al de hombres (4,7%). También se observa la misma diferencia en el motivo “despido o regulación de empleo” lo que parece indicar que las mujeres (7,3%) tienen un grado mayor de precariedad en su empleo que los hombres (6%).

Gráfico 15. NIVEL EDUCATIVO QUE EXIGÍA SU PUESTO DE TRABAJO

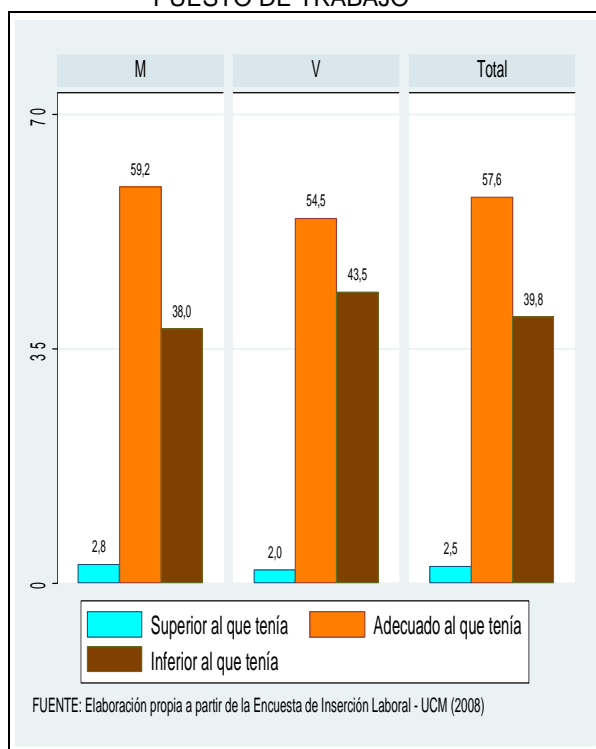
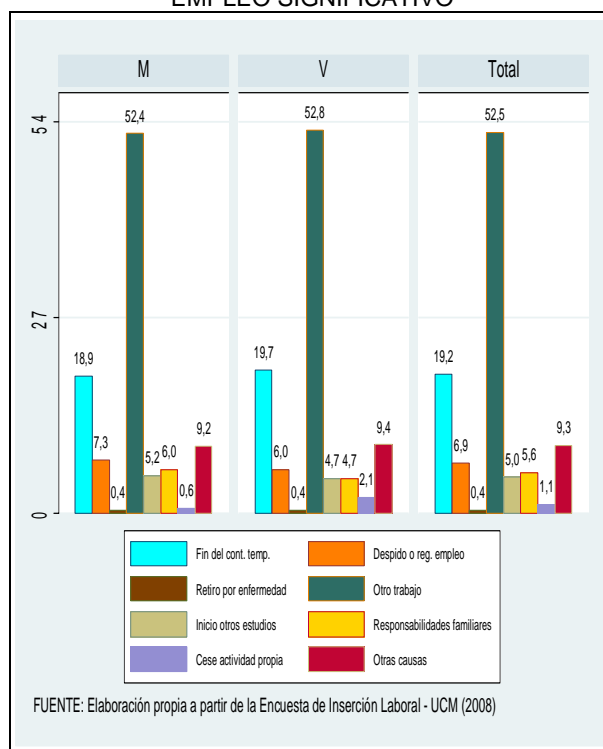


Gráfico 16. MOTIVO TERMINACIÓN DEL ÚLTIMO EMPLEO SIGNIFICATIVO



Formación adicional

En este epígrafe se presenta la información referida a la formación adicional de 40 horas o más que han realizado y terminado los egresados después de finalizados sus estudios universitarios. Del Gráfico 17 se deriva que del total egresados, el 51,9% declara no haber hecho cursos de 40 horas o más después de finalizar la carrera, porcentaje ligeramente mayor en las mujeres (52,2%) que en los hombres (51,3%). Este resultado parece indicar que los titulados, de forma mayoritaria, salen con un nivel de formación que les permite llevar a cabo sus obligaciones profesionales sin tener necesidad de lograr un nivel de aprendizaje adicional a lo cursado en sus curricula académicos. Respecto al tipo de cursos realizados después de acabar la carrera el Gráfico 18 señala que a nivel global el máster es el más concurrido (43,3%), y el Doctorado el menos con el 26% del total. Hombres y mujeres tienen un comportamiento bastante diferente en esta cuestión. Las mujeres claramente dominan en los cursos de máster (47,6%) en relación a los hombres (34,9%), estando 12,7 p.p. por encima de ellos. Sin embargo los hombres están más dispuestos que las mujeres a cursar títulos de experto, 8,3 p.p. por encima de ellas, y a cursar un doctorado, 4,4 p.p. por encima.

Gráfico 17. FORMACIÓN DE 40 HORAS
Ó MÁS

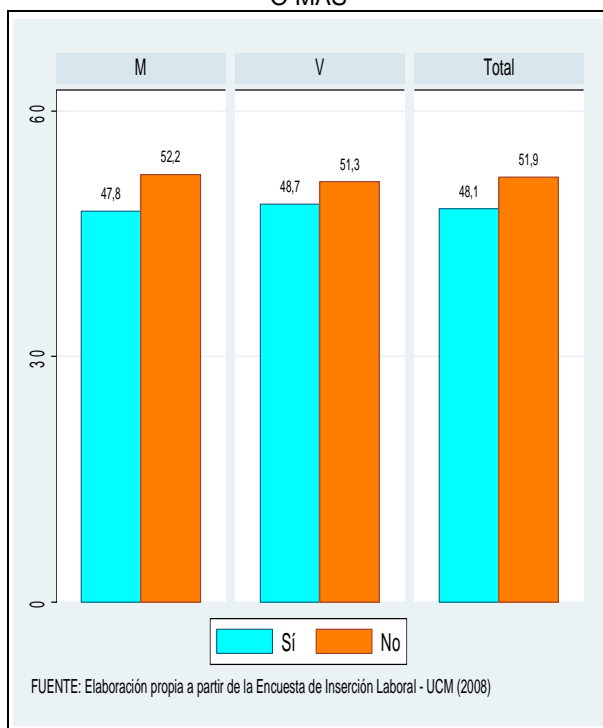
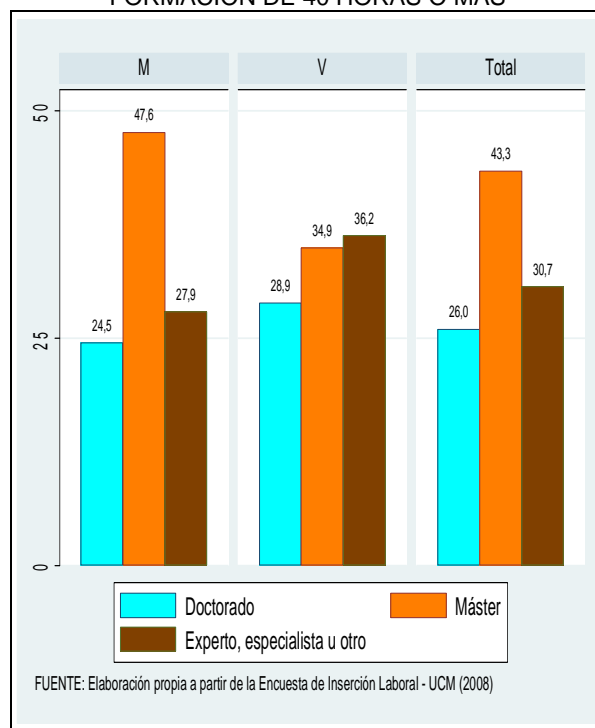


Gráfico 18. TIPOLOGÍA DE LOS CURSOS DE
FORMACIÓN DE 40 HORAS Ó MÁS



SITUACIÓN LABORAL EN LA ACTUALIDAD

En este apartado se analiza la situación laboral de los licenciados seis años después de finalizar sus estudios. Se distingue entre los egresados que están ocupados y aquellos que no tienen un empleo en la actualidad -parados e inactivos- analizándose las principales características entre ambos colectivos.

Situación de los egresados en el empleo actual

El 91,2% de los licenciados está ocupado en el periodo de referencia de la encuesta, el 3,2% está desempleado y el 5,6% restante está inactivo. Además, la mitad de los inactivos se corresponden con la categoría de parados desanimados, es decir, personas desempleadas que, en el caso de recibir una oferta laboral, podrían haber empezado a trabajar en el plazo de dos semanas, pero que no buscaban empleo activamente. De acuerdo con esta información, la tasa de actividad asciende al 94,4% de los licenciados, la tasa de paro al 3,4% de los graduados activos y la tasa de empleo al 91,2% del total de egresados. La situación con relación a la actividad económica es muy similar por sexos. La tasa de empleo es ligeramente superior en las mujeres que en los hombres (91,6% frente a 90,5%). La pequeña diferencia se explica por la mayor incidencia de los parados entre los hombres que entre las mujeres (3,9% frente a 2,8%).

En relación a las principales causas por las que los licenciados no tienen un empleo remunerado en el periodo de referencia, los datos señalan que la mayor parte de los licenciados que no tienen empleo en la actualidad (30,7%) se encuentra preparando oposiciones. El 20,0% de los graduados afirma no haber encontrado ningún empleo relacionado con los estudios realizados. El 8,0% no trabaja porque se dedica al cuidado de personas dependientes, mientras que el 5,3% está estudiando a tiempo completo. El 24,0% restante aduce otras razones para no tener un empleo remunerado. Adoptando las necesarias cautelas, se observan dos diferencias notables por sexos. Por un lado, ningún varón responde no tener empleo por dedicarse al cuidado de personas dependientes, a diferencia del 12,5% de las mujeres no ocupadas. Por otro lado, mientras que el 8,3% de las mujeres no trabaja porque estudian a tiempo completo, ningún varón señala este factor como principal razón para no disfrutar de un empleo.

Los desequilibrios que se observan en el mercado de trabajo pueden estar motivados por factores de oferta y de demanda. Por el lado de la oferta, puede generarse desempleo si los trabajadores no están dispuestos a desplazarse a otras regiones donde existan ofertas de trabajo sin cubrir, o bien, si rechazan ofertas de empleo que impliquen el desempeño de otra ocupación, una categoría inferior o unos ingresos inferiores a los de su cualificación. Para intentar responder a estas cuestiones, se estudia hasta qué punto los licenciados sin trabajo estarían dispuestos a aceptar ofertas que impliquen distintas formas de movilidad y flexibilidad.

El Gráfico 19, que se muestra en la página siguiente, representa la disposición de los graduados no ocupados a aceptar una oferta de trabajo que exija un cambio de residencia. El 50,8% de los individuos responde afirmativamente, aunque son más los hombres (62,5%) que las mujeres (43,9%) que aceptarían un empleo que implicara movilidad territorial.

En este mismo colectivo, la disposición a aceptar una oferta que implique un cambio de ocupación es del 67,2% para el total de los licenciados. Del 70,5% para las mujeres y del 60,9% en el caso de los hombres (véase el Gráfico 20).

Por otro lado, el 48,5% de los licenciados sin empleo aceptaría un trabajo que implicara unos ingresos inferiores a los de su cualificación, como se deriva del Gráfico 21 mostrado en la página siguiente. De éste puede deducir que la disposición a recortar las expectativas salariales es superior en las mujeres (51,2%) que en los hombres (43,5%). Por último, en el Gráfico 22 se representa los resultados de la pregunta que mide la disposición a aceptar un trabajo que implique una categoría inferior. En el colectivo de los licenciados sin empleo, algo menos de la mitad de los mismos (43,9%) aceptaría un empleo con esas características, siendo el 39,1% en el caso de los varones y el 46,5% en el de las mujeres.

Gráfico 19. ¿ACEPTARÍA UN EMPLEO QUE IMPLICARA UN CAMBIO DE RESIDENCIA?

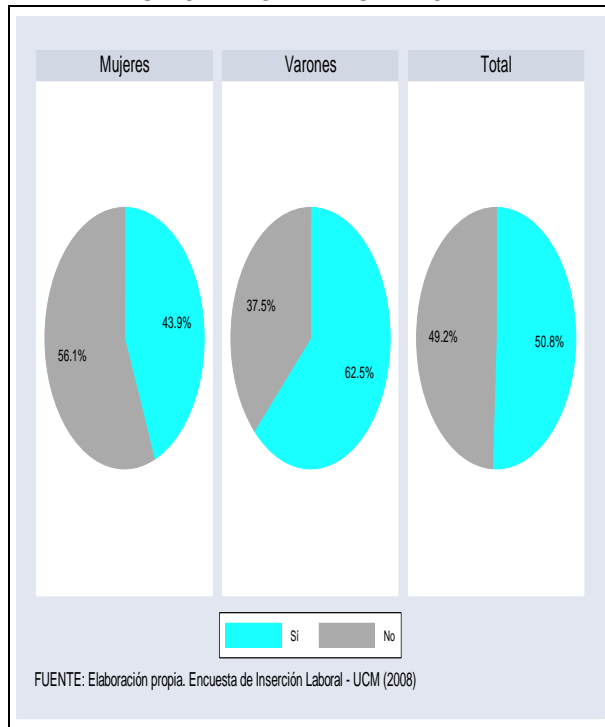


Gráfico 20. ¿ACEPTARÍA UN EMPLEO QUE IMPLICARA CAMBIO DE OCUPACIÓN?

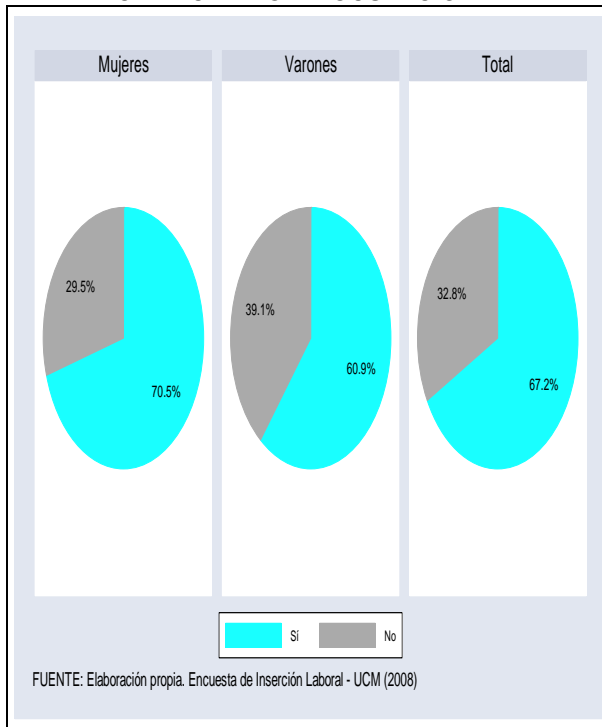


Gráfico 21. ¿ACEPTARÍA UN EMPLEO QUE IMPLICARA UNOS INGRESOS INFERIORES A LOS DE SU CUALIFICACIÓN?

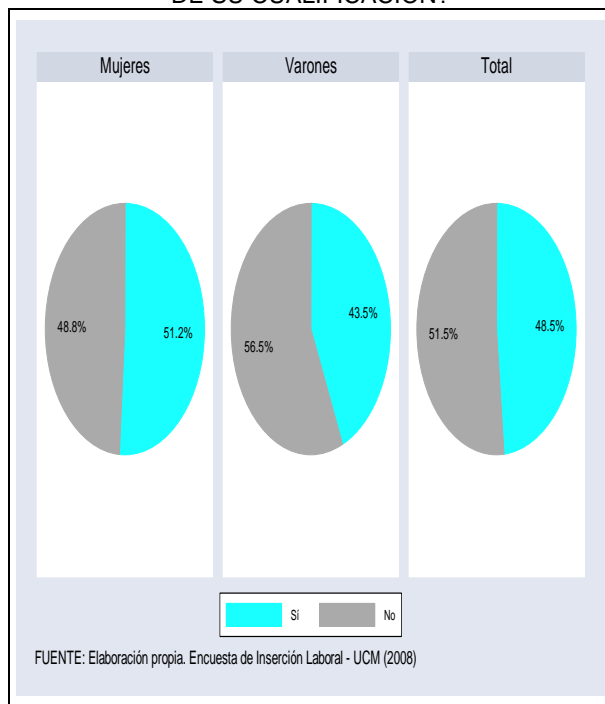
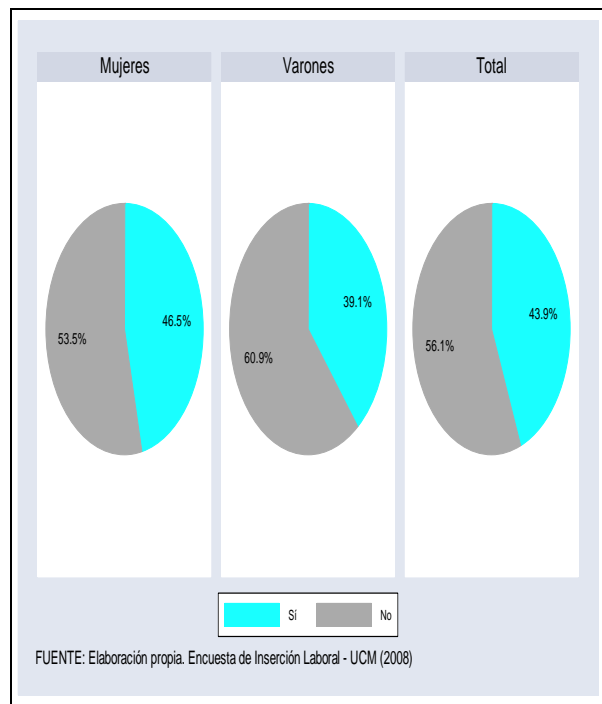


Gráfico 22. ¿ACEPTARÍA UN EMPLEO QUE IMPLICARA UNA CATEGORÍA INFERIOR?



Búsqueda de empleo en la actualidad

Alrededor de un tercio de los egresados está buscando empleo en el momento de realización de la encuesta (véase el Gráfico 23 más abajo). La proporción de graduados que buscan empleo en la actualidad apenas varía por sexos. La primera de las razones que determina la búsqueda de empleo es el deseo de trabajar cuando se está desempleado. En el caso de los ocupados, la búsqueda tiene que ver con la insatisfacción con algunos atributos del trabajo actual como el salario, o el desajuste educativo entre otras características que se analizan más adelante.

El salario de reserva es un concepto empleado en Economía Laboral para definir el salario mínimo a partir del cual una persona está dispuesta a trabajar. En la encuesta se han incorporado dos preguntas que nos permiten aproximarnos a ese concepto: se ha preguntado por el número de horas que estaría dispuesto a trabajar un egresado si encontrara un empleo adecuado y el ingreso mensual neto a partir del cual aceptaría un trabajo. Combinando la información de las dos variables se ha calculado para cada licenciado el salario mensual neto equivalente a tiempo completo a partir del cual el graduado aceptaría un empleo. La pregunta se ha formulado a toda la muestra, es decir, tanto a los que no están ocupados como a los que trabajan. Por tanto, para los primeros se mide el salario de reserva, mientras que para los segundos se estima el salario a partir del cual estaríamos dispuestos a cambiar de empleo. Pues bien, como cabría esperar el salario de reserva está por debajo del salario mínimo a partir del cual estarían dispuestos a cambiar de trabajo. Mientras que el primero se sitúa en promedio en los 1.378,8 euros, el segundo asciende a 1.806,8 euros, como se puede ver en el Gráfico 24 que representa el salario mensual neto –equivalente a tiempo completo– a partir del cual se aceptaría una oferta de trabajo según el sexo y la situación laboral. El salario mínimo que fijan las personas con empleo para aceptar una oferta de trabajo es un 31% más alto que las que no tienen empleo. En el caso de las mujeres la diferencia es de un 25,7%, mientras que en el de los varones de un 41,6%.

Gráfico 23. ¿ESTÁ ACTUALMENTE BUSCANDO EMPLEO?

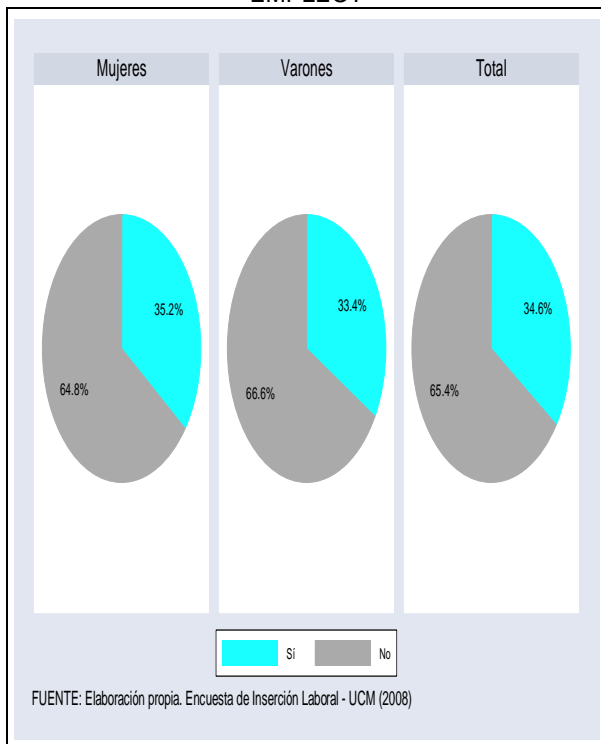
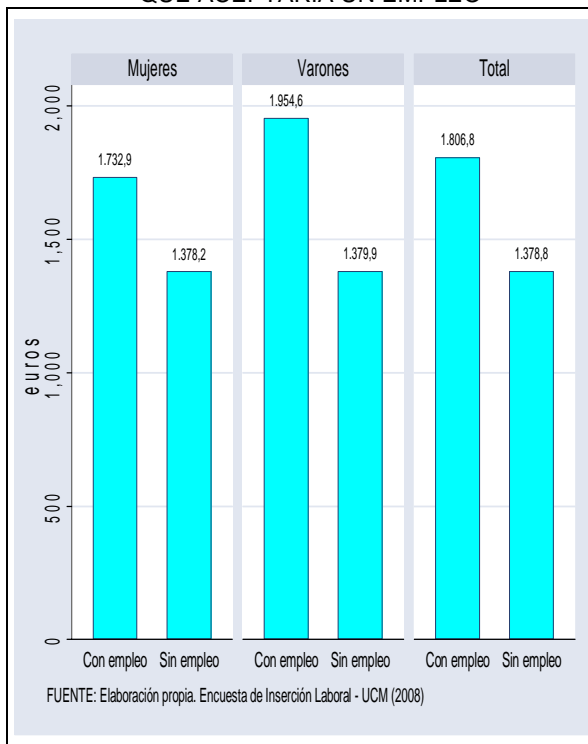


Gráfico 24. SALARIO MENSUAL NETO A PARTIR DEL QUE ACEPTARÍA UN EMPLEO



Características del empleo actual

La caracterización del empleo comienza con el estudio de la antigüedad en el empleo actual de los licenciados. El 9,1% de los egresados lleva trabajando en su ocupación actual un año ó menos. El 47,0%, entre uno y tres años, el 25,8% entre tres y cinco años, el 12,4% entre cinco y siete años y, por último, el 5,7% restante, tiene una antigüedad superior a siete años en su trabajo actual. Además, la distribución de la variable por sexos es bastante similar, aunque la antigüedad media en el empleo de las mujeres tiende a ser ligeramente inferior a la de los varones.

Con relación a la situación profesional de los graduados en su empleo actual, el primer resultado a destacar es que la gran mayoría (61,9%) trabaja como asalariados en el sector privado (véase el Gráfico 25). La segunda categoría en orden de importancia es la de asalariado o funcionario del sector público, que representa el 26,1% del total. A cierta distancia se encuentran las categorías de empresario sin asalariados ó profesional (6,4%) y empresario con asalariados (5,0%). El peso de las dos categorías finales de

cooperativista y ayuda familiar es marginal y asciende al 0,3% en ambos casos. De la comparación por sexos el hecho que más llama la atención es la similar importancia relativa de la categoría de asalariados o funcionarios del sector público entre hombres (25,7%) y mujeres (26,3%). Tradicionalmente el sector público ha sido el destino laboral de un porcentaje más elevado de mujeres que de varones con formación universitaria.

En el momento actual, (véase el Gráfico 26), el 7,5% de los licenciados trabajan por cuenta propia y el 92,5% restante lo hace por cuenta ajena, en su gran mayoría con un contrato indefinido (60,8%) y en menor medida con distintos tipos de contrato temporal (31,7%). A grandes rasgos la diferencia fundamental por sexos, con respecto al tipo de contrato o relación laboral, es la mayor importancia entre los hombres de las categorías de autónomos (+1,2 p.p.) y de contratos indefinidos (+3,8 p.p.), que se compensa con una mayor extensión de los contratos temporales entre la población femenina (+ 5,0 p.p.). Si se relaciona esta situación con la equivalente en el primer empleo significativo, se observa que se ha producido un avance muy notable en la extensión de los contratos indefinidos en este mismo colectivo de egresados con empleo en el momento actual. Después de terminar los estudios sólo el 29,1% de estos graduados tenían un contrato indefinido, mientras que seis años después el porcentaje asciende al 65,7% de los mismos. La mejora ha beneficiado casi por igual a hombres y a mujeres que registran un aumento de 37 puntos porcentuales en el número de los contratos indefinidos.

Gráfico 25. SITUACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPLEO ACTUAL

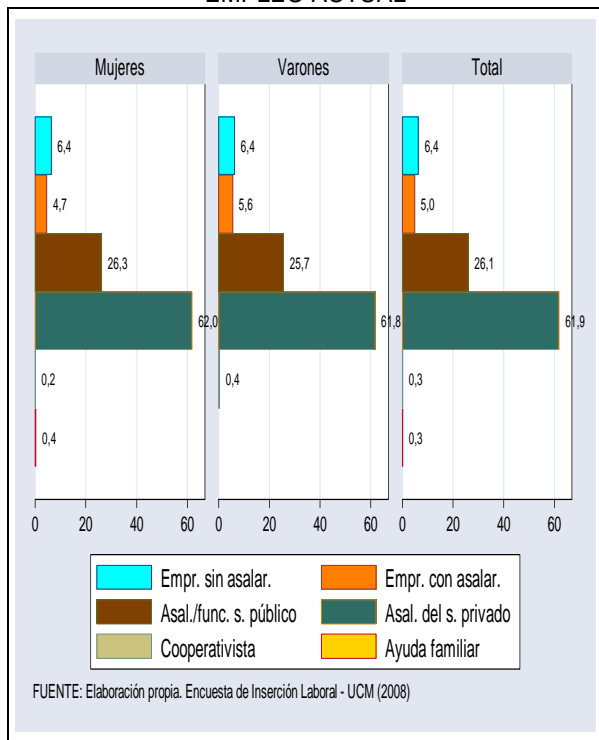
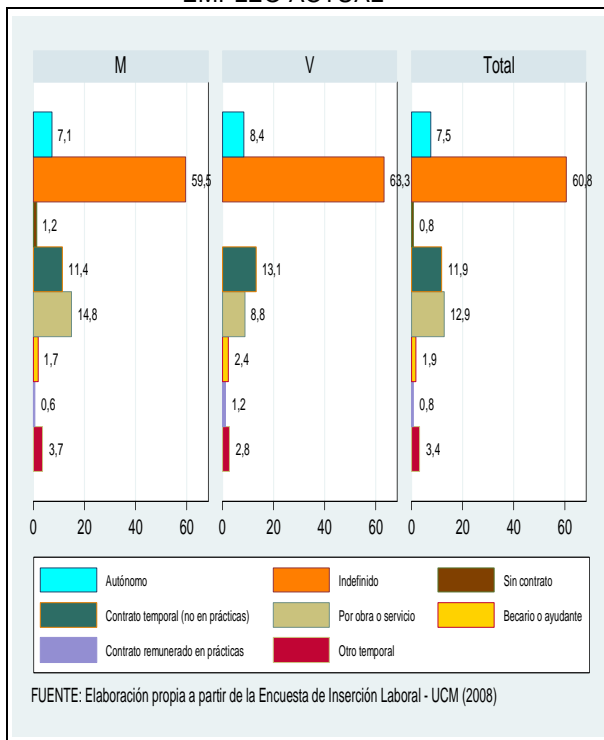


Gráfico 26. TIPO DE CONTRATO EN EL EMPLEO ACTUAL



Por lo que se refiere al sector de actividad en el que desarrollan su actividad profesional, los datos informan que la gran mayoría de los licenciados trabaja en la actualidad en el sector servicios. De hecho, menos del 5% del total están empleados en los sectores de la agricultura, energía, industria, y construcción. Las ramas de actividad con una fuerte presencia del sector público representan en su conjunto el 38,1% del empleo. Otros sectores con un peso específico destacado en el empleo de los egresados son las Comunicaciones (12,3%), los Servicios Empresariales (11,1%) y el Comercio, Distribución y Reparaciones (5,58%). En cuanto a las diferencias de género en la distribución sectorial del empleo cabe destacar, por un lado, la mayor participación del empleo femenino en los sectores vinculados con el sector público (AAPP, Enseñanza, Sanidad y Actividades Sociales) que se ve compensada por la mayor importancia en el trabajo masculino de la Intermediación Financiera y los Servicios Empresariales. Por otra parte, si se compara la distribución sectorial del primer empleo significativo y el empleo actual se constata un aumento de 4 p.p. del peso de los sectores relacionados con el sector público, un moderado crecimiento de la industria y la construcción (de 2 p.p.) y una caída de 3 p.p. de los Servicios Empresariales.

Como se deduce del Gráfico 27, el 51,4% de los licenciados trabaja en empresas de gran dimensión, es decir, de más de 250 empleados, mientras que el 14,3% lo hace en empresas pequeñas, de menos de 10 trabajadores. Las dos categorías restantes de empresas de tamaño mediano son las de 10 a 49 trabajadores y las de 50 a 249, que emplean al 15,2% y al 19,0% de los graduados, respectivamente. La distribución del empleo de los titulados según la dimensión de la empresa es similar por sexos. La única diferencia a reseñar es la mayor importancia relativa de las empresas de más de 250 trabajadores entre los trabajadores varones, que se compensa con el mayor peso específico de las empresas de 1 a 49 empleados entre las licenciadas. Por otra parte, seis años después de finalizar los estudios el empleo de los graduados tiende a concentrarse en las empresas más grandes (+ 9 p.p.), en detrimento de las empresas de menos de 10 trabajadores (- 5 p.p.).

El estudio de la distribución del empleo por ocupaciones permite una primera aproximación al problema del desajuste educativo. Como se ha señalado en la literatura, la incidencia de la sobrecualificación es relativamente alta en España en comparación con los países de nuestro entorno. Este problema se ha podido acentuar en las últimas décadas en las que se ha producido un crecimiento muy significativo de la población con estudios universitarios. En la medida en que la oferta de trabajo cualificado ha podido crecer por encima de la demanda, una parte de los universitarios se ha visto abocada a trabajar en empleos que no requieren una formación superior. Pues bien, el Gráfico 28 representa la distribución del empleo por ocupaciones en función del sexo. Se puede comprobar que el 75,8% de los licenciados trabajan en puestos acordes con su formación, es decir, de Directivos, Técnicos y Profesionales, o Técnicos y Profesionales de Apoyo. El 13,9% de los graduados trabaja en puestos Administrativos y el 10,2% restante en empleos de baja cualificación. Por otra parte, la incidencia del desajuste educativo es algo superior en las mujeres que en los varones, dado el mayor peso específico de los empleos Administrativos en las féminas (+ 7 p.p.), aunque en los empleos de baja cualificación el empleo de los varones es algo mayor (+1 p.p.). Otro resultado a subrayar es la reducción en 20 p.p. de la incidencia de la sobrecualificación entre el primer empleo y el empleo actual. La mejora ha beneficiado, además, de forma similar a los hombres y a las mujeres.

Gráfico 27. TAMAÑO DE LA EMPRESA EN EL EMPLEO ACTUAL

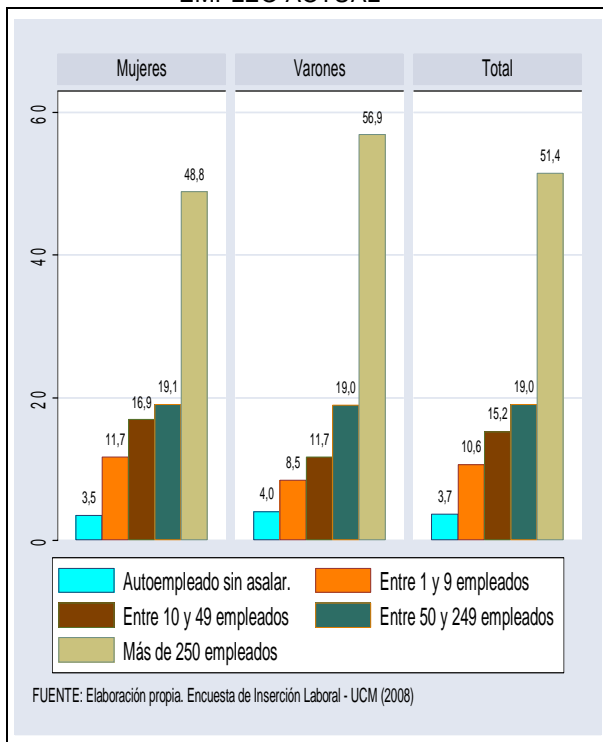
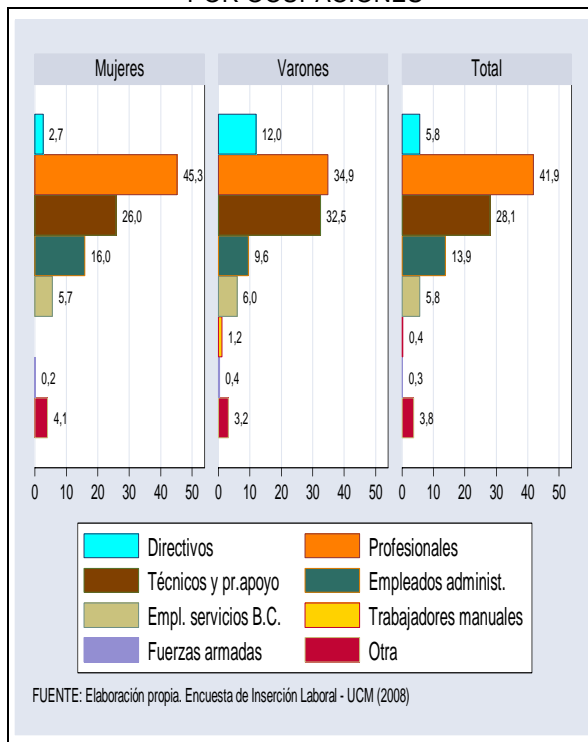


Gráfico 28. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ACTUAL POR OCUPACIONES



Como ya se ha adelantado, la segunda vía para aproximarse al estudio del desajuste educativo consiste en preguntar directamente al licenciado sobre su percepción acerca de la adecuación del empleo que desempeña a su nivel de estudios. Pues bien, en el Gráfico 29 se observa que el 71,9% de los graduados considera que el nivel educativo que exige su puesto de trabajo es adecuado al nivel de su titulación, el 24,1% cree que es inferior a su formación y el 4,1% restante cree que es superior. Además, la percepción subjetiva de la sobrecualificación es 4 p.p. superior en los hombres que en las mujeres. Por otra parte, si para este mismo colectivo de egresados con empleo en el momento actual, se lleva a cabo la comparación entre su situación en el primer empleo significativo y el empleo actual se observa que se ha reducido en 16 p.p. la incidencia de la sobrecualificación medida por este procedimiento.

Con relación a la jornada laboral, la mayor parte de los licenciados trabaja a tiempo completo. En concreto, el 72,4% del total tiene una jornada de más de 35 horas, al igual que el 77,6% de los varones y el 69,8% de las mujeres.

La caracterización del empleo actual de los licenciados termina con el estudio de la retribución. La información recogida en la encuesta se refiere al salario o beneficio mensual en términos netos. Según se refleja en el Gráfico 30, el 65,9% de los graduados gana entre 1.000 y 2.000 euros en su empleo actual, el 19,0% más de 2.000 euros y el 15,1% restante menos de 1.000 euros mensuales netos. La retribución percibida por las mujeres tiende a ser inferior a la de los varones. Así, si nos fijamos en las dos categorías extremas, el 17,3% de las licenciadas gana menos de 1.000 euros mensuales netos –es decir, 7 p.p. más que sus homónimos varones–, mientras que el 15,8% percibe una retribución de más de 2.000 euros –10 puntos menos que sus homónimos varones–. Aunque parte de esta diferencia responde a que la duración de la jornada laboral difiere entre hombres y mujeres. No obstante, cuando se controla ese factor, las mujeres siguen percibiendo unos salarios más bajos.

Gráfico 29. “EL NIVEL EDUCATIVO QUE EXIGE SU PUESTO DE TRABAJO ES...”

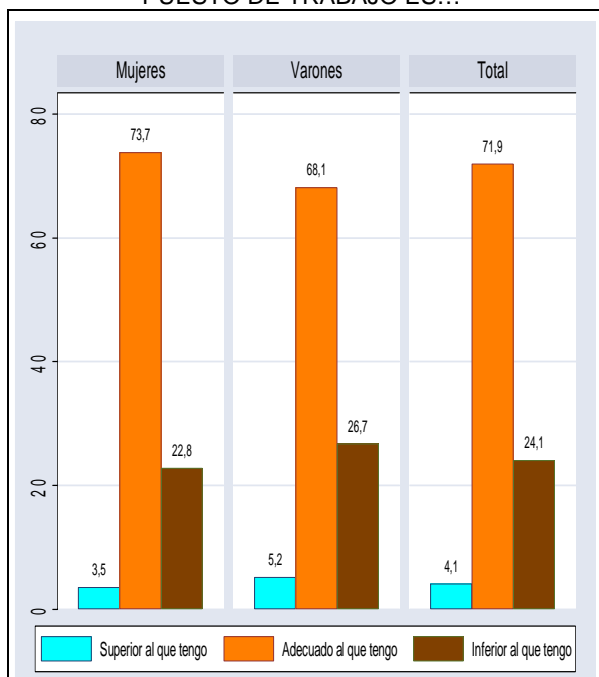
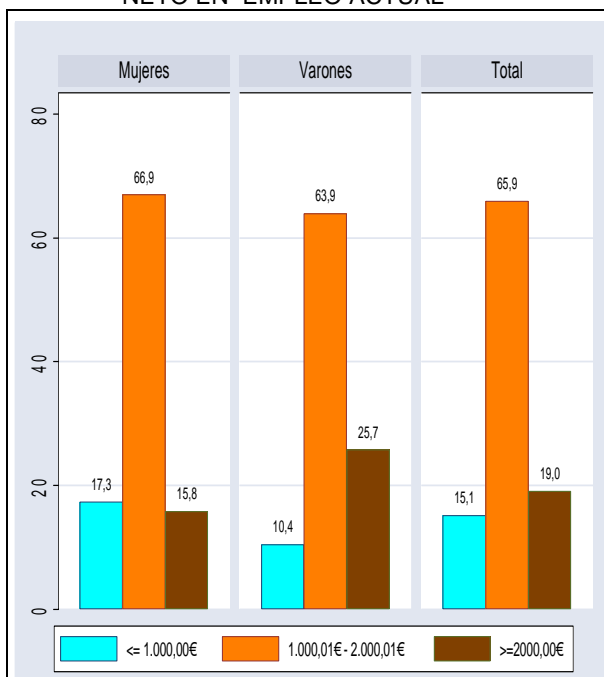


Gráfico 30. SALARIO O BENEFICIO MENSUAL NETO EN EMPLEO ACTUAL



GRADO DE SATISFACCIÓN

Para medir el grado de satisfacción en el trabajo se consideraron los nueve factores laborales siguientes: el salario, la estabilidad en el empleo, el tipo de trabajo, las posibilidades de promoción profesional, las relaciones con los compañeros y los superiores, las horas dedicadas al trabajo, la flexibilidad horaria, la distancia y las comunicaciones de transporte y, finalmente, la satisfacción global del empleo. La valoración a cada cuestión planteada se realizó según una escala de Likert que mide las actitudes de los egresados en relación a dichas condiciones laborales. La escala toma valores de 1 a 5, cuyo recorrido va desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”.

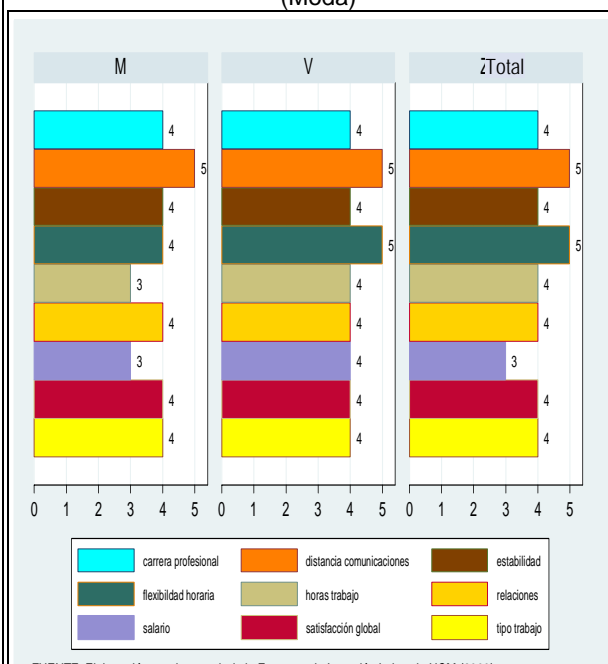
Para obtener una visión global de los resultados obtenidos sobre el grado de satisfacción en el trabajo actual, se presentan en primer lugar, los valores de la moda de cada una de las nueve variables analizadas que quedan recogidos en el Gráfico 31. Este estadístico indica cuál es la actitud en la que mayoritariamente se ubican los egresados, por lo que proporciona una imagen más precisa en relación al grado de satisfacción del colectivo. También se han calculado las medias de las mismas variables lo que permite algo más de información sobre los ítems. Del Gráfico 31 se puede deducir que, para el total del colectivo, las variables en las que mayoritariamente manifiestan estar en el nivel “muy satisfecho” son “distancia y comunicaciones” y “flexibilidad horaria”. Sin embargo estas variables no tienen la misma valoración desde la perspectiva de género, las mujeres se ubican en un punto por debajo de los hombres en la flexibilidad de horarios, señalando, quizás, sus dificultades en el terreno de la posible conciliación entre vida laboral y familiar. La variable “salario” obtiene una valoración “ni insatisfecho ni satisfecho”, que en el global, es la menor registrada y también en ésta aparecen diferencias en relación al género, pues se observa que los hombres manifiestan mayor grado de satisfacción que sus compañeras, esto es, un punto por arriba. También resalta en la variable “horas de trabajo” la diferencia entre el colectivo de hombres y mujeres, situándose éstas en un punto por debajo de sus colegas masculinos, lo que redunda en la valoración, señalada más arriba, en relación a los aspectos de conciliación. En un tercio de las variables analizadas los hombres se ubican en una posición de mejor valoración personal que las mujeres, y éstas no valoran ninguna de ellas por encima de la valoración de los varones. Desde la perspectiva de los valores medios, la apreciación que hacen los varones de la variable “flexibilidad horaria” supera a la que hacen las

mujeres de la misma, 3,71 frente a 3,47. Respecto grado de satisfacción con el salario, las mujeres valoraron su satisfacción en 3,07 mientras que los hombres lo hicieron en 3,18 y en el número de horas, de nuevo, la evaluación que hicieron los varones fue superior a las de las mujeres, 3,47 frente a 3,41. Estos resultados medios corroboran en la misma dirección los reflejados por el estadístico moda, esto es, inducen a considerar que no parecen del todo efectivas las medidas de conciliación laboral en las empresas en las que trabajaban los entrevistados de la muestra. Por último, aunque teniendo la misma moda, las mujeres parecen expresar una valoración de su satisfacción en media ligeramente por encima de los hombres en las variables: “distancia y facilidad de comunicaciones con el trabajo” 3,66 frente a 3,45, en “relaciones con los compañeros y superiores” con 4,11 frente a 4,01 y en la variable “tipo de trabajo” con 3,82 mujeres y 3,71 en hombres. Sin embargo en “posibilidades de hacer carrera profesional”, aunque la mayoría de hombres y mujeres entrevistados se ubican en el nivel “bastante satisfecho”, la media de las mujeres (3,26) se encuentra algo por debajo de la del colectivo de hombres (3,35).

Para profundizar en la valoración de los encuestados con respecto a su empleo actual, se les preguntó a los titulados su opinión sobre la probabilidad de la promoción en el empleo, los deseos de cambiar de trabajo y si buscaban empleo activamente en ese momento. probabilidad de la promoción en el empleo.

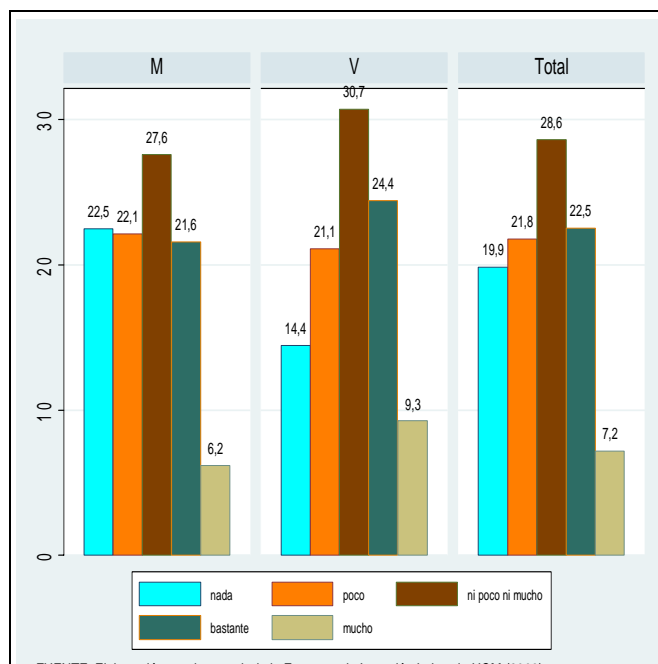
En relación a la probabilidad de promoción en el trabajo, disponían, de nuevo, de una escala de Likert desde el 1 (nada probable) hasta el 5 (muy probable). El Gráfico 32 señala que los varones expresan porcentajes más altos que las mujeres en las categorías de “bastante” y “mucho” un 33,7% frente a 27,8%, por el contrario las mujeres expresan porcentajes sustancialmente superiores en las categorías “nada” y “poco” un 44,6% frente a un 35,5% en hombres.

Gráfico 31. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE LE PROPORCIONA SU TRABAJO ACTUAL (Moda)



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

Gráfico 32. PROBABILIDAD PROMOCION A UN PUESTO DE SUPERIOR CATEGORÍA



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2008)

Por lo que respecta al deseo de cambiar de empleo (véase Gráfico 33), en el conjunto muestral el 54,1% parece estar satisfecho en su trabajo actual estando los hombres claramente más satisfechos (57,4%) que las mujeres (52,4%), por lo que se puede interpretar que una mayoría de egresados no desean un cambio de trabajo.

Por último, en cuanto a la búsqueda activa del empleo, el resultado conjunto era favorable a la exploración de nuevos trabajos en un 21,3%, siendo las mujeres más activas en la búsqueda en un 23,1%, frente a los varones que lo intentaban en un 17,9%. Para determinar las razones por las que pudiera interesarles a los encuestado cambiar de trabajo, se les presentaron un abanico de opciones. El Gráfico 34 concluye que el motivo principal del deseo de cambio de empleo es ganar más dinero. En el caso de las mujeres es el motivo principal en el 24,6% y, en el caso de los hombres es el motivo preferente en el 20,5%. En la submuestra masculina, el segundo motivo en importancia resultó ser el deseo de subir de categoría profesional en un 28,1%, mientras que para las mujeres este motivo estaba en tercer lugar con un 12,8%. Las respuestas de los licenciados también consideraron de importancia relativa el deseo de cambio de empleo

para afrontar nuevos retos, los hombres lo posicionaron en tercer lugar con un 16,7% y las mujeres en segunda categoría con un 14,2%. Igualmente puede decirse del valor que adjudicaron al motivo de cambio para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, las mujeres lo consideraron significativo en un 13,3% y los hombres en un 11,4%.

Gráfico 33. LE GUSTARÍA CAMBIAR DE TRABAJO

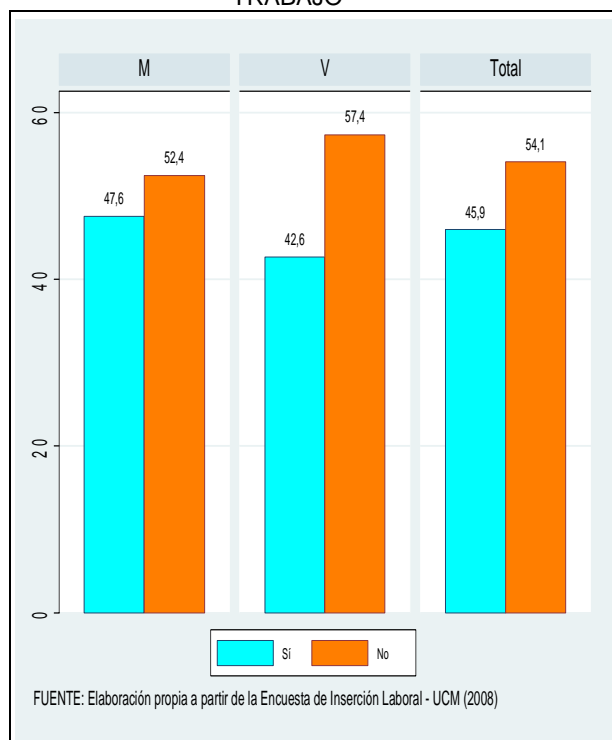
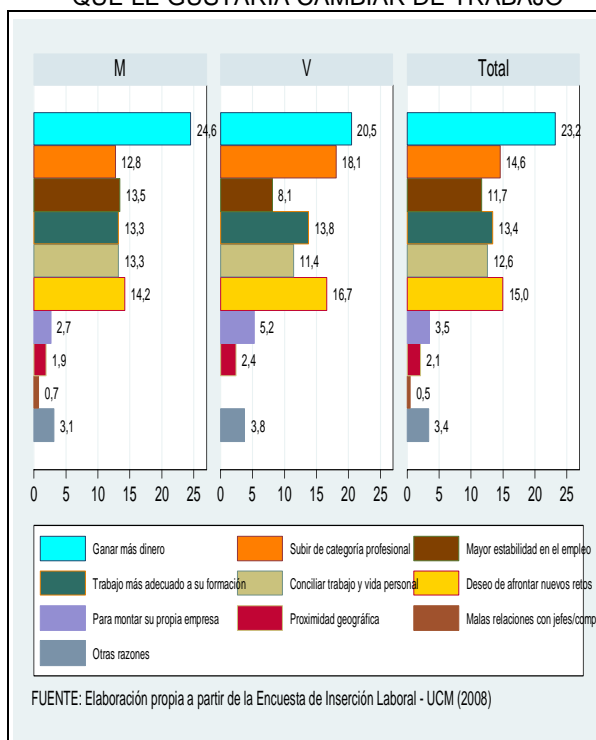


Gráfico 34. INDIQUE PRINCIPAL RAZÓN POR LA QUE LE GUSTARÍA CAMBIAR DE TRABAJO



CONCLUSIONES

Desde la perspectiva de género, algunas conclusiones que se desprenden de este trabajo señalan que, aunque es evidente el avance que han realizado las mujeres profesionales en este país, todavía es posible reseñar algunos aspectos que parecen que se resisten a desaparecer por completo de la práctica de la realidad laboral. Aunque que una lectura pormenorizada de las páginas anteriores puede proporcionar una información bastante detallada en este aspecto, el sentido de este último apartado está pensado sólo para resaltar algunos de los aspectos diferenciadores más relevantes que se pueden deducir de las mismas. Con esto, no se quiere decir que no existan situaciones en las que no aparezcan diferencias desde la perspectiva analizada entre los colectivos de hombres y

mujeres ya desde la licenciatura, pudiéndose enumerar algunas de ellas. A título de ejemplo, el porcentaje entre sexos en la realización de Prácticas en Empresas es básicamente el mismo, esta misma situación se observa en la situación profesional del primer empleo significativo una vez acabada la licenciatura, las proporciones de hombres y mujeres son prácticamente iguales en el colectivo de “asalariados del sector privado” y “asalariados y trabajadores del sector público”, esta situación se mantiene al cabo de los seis años de acabar los estudios como se deriva del estudio de la situación profesional en el momento de contestar el cuestionario, lo que indica que no ha habido un escoramiento a lo largo de los años hacia el sector público por parte del colectivo de mujeres profesionales que ha sido lo que tradicionalmente se ha venido dando.

Los aspectos en los que aparece con mayor nitidez la diferencia entre hombres y mujeres, se centran básicamente en los que se refieren al tipo de actividad que llevan a cabo, a los aspectos relacionados con la calidad de sus trabajos y en última instancia a las remuneraciones de los mismos.

En relación al sector de actividad en el primer empleo significativo, las mujeres están mayoritariamente representadas en sectores como Enseñanza, Sanidad y Servicios Sociales (+11,2 p.p.), mientras que los hombres en sectores como Servicios Empresariales o Intermediación Financiera (+4,1 p.p.). Esta situación en donde las profesionales están más presentes en los sectores de actividad que tradicionalmente han sido “destinados” a las mujeres, parece consolidarse al cabo de los seis años de actividad profesional, pues, se mantiene la mayor participación del empleo femenino en sectores como Enseñanza, Sanidad y Actividades Sociales (+9,1 p.p.) mientras que sus homónimos masculinos están más representados en la Intermediación Financiera y los Servicios Empresariales con una diferencia de 8,9 p.p. a su favor.

En relación al tipo de ocupación se detecta, ya desde el inicio de su andadura profesional, que las mujeres se encuentran con mayor dificultades para alcanzar una ocupación de calidad pues es enorme la diferencia porcentual a favor de las mujeres (10,5 p.p.) en la categoría de “empleados administrativos” en relación a sus colegas masculinos. Esta situación tampoco parece hacerse superado del todo en el momento de hacer este estudio, las mujeres siguen estando sobre-representadas en más de 7 p.p. en los puestos administrativos en comparación con sus colegas masculinos. Llama la

atención que este problema de desajuste educativo, no se perciba en estos mismos términos cuando se pasa a preguntar directamente al licenciado, pues son los hombres los que manifiestan una sobrecualificación subjetiva por encima (3,9 p.p.) de sus compañeras de trabajo.

Respecto a las remuneraciones salariales, la situación que se observa es análoga. En las primeras etapas de la profesión, la mujeres se encuentran con 10 p.p. más que los hombres en los escalones de menor remuneración (hasta 1000€). Una realidad equivalente se observa al cabo de los seis años pues, las licenciadas están 7 p.p. por encima que sus compañeros varones, en ese mismo nivel de remuneración. Además, parece haberse ensanchado la diferencia entre ambos colectivos por lo que respecta a remuneraciones por encima de los 2000€, pues los varones estaban únicamente 0,4 p.p. por encima de sus compañeras en su primer empleo significativo, mientras que en el momento de este estudio, la brecha se ha abierto a 10 p.p. por encima de las mismas.

Frente a esta situación de desigualdad, parece que las mujeres desarrollan una cierta estrategia, destinada a incrementar su perfil curricular ya desde los estudios universitarios, a través de formación adicional a los mismos. La participación en el programa Erasmus, aunque baja en el colectivo, es mayor en las estudiantes que en sus compañeros de estudios. Más importante es el esfuerzo llevado a cabo por las mujeres en la opción de realizar estudios de postgrado inmediatamente después de acabar la carrera, en lugar de entrar directamente en el mercado de trabajo, pues se encuentran 5,5 p.p. por encima de sus compañeros.

La posible mayor precariedad en el empleo en el caso de las mujeres, también parece denotarse en su mayor grado de flexibilidad en lo referente a aceptar empleos que implicaran una categoría inferior, a aceptar empleos que presentaran ingresos inferiores a los de su cualificación y/o a la aceptación de empleos que significaran cambios de ocupación, en todos estos casos el porcentaje de mujeres se encuentra por encima del de los hombres.

Por último, parece también que las mujeres se encuentran en una situación que no es óptima desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar, no sólo por los resultados analizados en relación al grado de satisfacción, en los que las mujeres se

encuentran por debajo de sus compañeros en aspectos que directamente parecen reflejar esta circunstancia, como son los relativos a la flexibilidad de horarios o al número de horas de trabajo, sino porque sus cargas familiares repercuten directamente en componentes, no sólo de remuneración sino también, de promoción personal en el ámbito de su actividad profesional, que se reflejan en el grado de satisfacción que expresan en el ítem de “posibilidades de hacer carrera profesional” o en la gran diferencia de 18,6 p.p. que manifiestan respecto a sus compañeros, en su disponibilidad para aceptar un puesto de trabajo que implicase un cambio de residencia.

BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2004): Encuesta de Inserción Laboral, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Madrid.
- ANECA (2007): El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento, Reflex – Informe ejecutivo, Unidad de Estudios de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Madrid.
- Albert, C. et al. (2007): Los estudios de inserción laboral de los titulados universitarios. El caso de los titulados en Economía y ADE de la Universidad de Alcalá, comunicación presentada en el Seminario de Economía Laboral de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- CES (2009): Sistema Educativo y Capital Humano, Informe del Consejo Económico y Social, Madrid, mimeo.
- Dolado, J.J., et al. (2000): “La inserción laboral de los titulados universitarios en España”, Papeles de Economía Española, 66, pág. 78-98.
- EURYDICE (2005): Key Data on Education in Europe 2005, European Commission.
- Freeman, Richard B. (1976): The Overeducated American, New York, Academic Press.
- García-Montalvo, J., et al. (2003): Capital Humano, Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002, Bancaja, Valencia.
- González, Julia y Robert Wagenaar (2003): Tuning Educational Structures in Europe, Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.
- IVIE (2002): “El ajuste entre la formación y el empleo de los graduados de enseñanza universitaria”, en Capital Humano, núm. 22, editado por Bancaja.
- OECD (2008): Education at a Glance: OECD Indicators – 2008 Edition, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.
- Reichert, Sybille y Christian Tauch (2005): Tendencias IV: Universidades Europeas. Puesta en práctica de Bolonia, Informe de la European University Association, traducido al español por Alejandro Alcaraz por encargo de la CRUE.
- UCM (2007): Estudios de Inserción Laboral, Escuela Universitaria de Estadística y Consejo Social de la Universidad Complutense de Madrid, mimeo.
- Vidal, J. (coord.) (2003): Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Consejo de Coordinación Universitaria y Universidad de León.

ÚLTIMOS TÍTULOS PUBLICADOS

- 67.- *La cooperación tecnológica en el Programa Marco de I+D de la Unión Europea: evidencia empírica para el caso de la empresa española*. Ascensión Barajas, Joost Heijs y Elena Huergo (2008). (Disponible en inglés)
- 66.- *How do foreign firms participate in institutional industry creation when markets are contested? the case of the spanish temporary staffing sector*. Pakcheun Cheng (2008)
- 65.- *Boundary spanning activity: does environmental uncertainty make a difference? A research to the perception of the Dutch manager of the Dutch SME on the Spanish market*. Ralph Ekkerink (2008)
- 64.- *Polícas alemanas de I+D+I : instrumentos seleccionados*. Thomas Baumert y Joost Heijs (2008)
- 63.- *Política regional de I+D e innovación en Alemania: lecciones para el caso español*. Joost Heijs y Thomas Baumert (2008).
- 62.- *The production of "ideas" in European regional innovation systems: An econometric approach*. Thomas Baumert, Mikel Buesa y Joost Heijs (2008).
- 61.- *The IAIF index for European regional innovation systems*. Mónica Martínez Pellitero, Mikel Buesa y Joost Heijs (2008).
- 60.- *A Novel way of measuring regional systems of innovation: Factor analysis as a methodological approach*. Mónica Martínez Pellitero, Mikel Buesa, Joost Heijs y Thomas Baumert (2008).
- 59.- *Los sistemas regionales de innovación en Europa. Una literatura con claroscuros*. Mikel Navarro Arancegui (2007)
- 58.- *El pufo vasco*. Mikel Buesa (2007)
57. - *Internationalisation of small consultancy firms: An exploratory study on how small Dutch consultancy firms achieve and maintain successful establishment in the Spanish market*. Nicolette Schnepper (2007)
- 56.- *Inserción laboral y trayectoria profesional de los licenciados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCM*. Iñaki Iriondo Múgica, M^a Dolores Grandal Martín, Covadonga de la Iglesia Villasol y Elena Gallego Abaroa (2007).
- 55.- *Impacto de los atentados terroristas del 11-M sobre el mercado de valores*. Mikel Buesa, Aurelia Valiño, Joost Heijs, Thomas Baumert, Javier González Gómez (2006).
54. - *The economics cost of march 11: measuring the direct economic cost of the terrorist attack on march 11,2004 in Madrid*. Mikel Buesa, Aurelia Valiño, Joost Heijs, Thomas Baumert y Javier González Gómez (2006).

- 53.- *Consecuencias económicas del terrorismo nacionalista en el País Vasco*. Mikel Buesa (2006).
52. - *Do public policies that foster co-operation in innovation augment the cooperative attitude: the empirical facts*. Joost Heijs (2005).
- 51.- *Evaluación del coste directo de los atentados terroristas del 11-M para la economía de la Comunidad de Madrid*. Mikel Buesa, Aurelia Valiño, Joost Heijs, Thomas Baumert y Javier González Gómez (2005).
- 50.- *Guerra y Terrorismo: El modelo de economía depredadora de la guerra*. Mikel Buesa (2005).
- 49- *Unidad de mercado y secesión: el caso del país Vasco*. Mikel Buesa (2005).
- 48.- *Technological behaviour and export performance: a non linear relationship*. Salvador Estrada y Joost Heijs (2004).
- 47.- *El papel de las empresas extranjeras en el desarrollo tecnológico de España*. Joost Heijs (2004).
- 46.- *The distribution of R&D subsidies and its effect on the final outcome of innovation policy*. Joost Heijs and Liliana Herrera (2004).
- 45.- *Configuración estructural y capacidad de producción de conocimientos en los sistemas regionales de innovación: Un estudio del caso español*. Mikel Buesa, Joost Heijs, Mónica Martínez Pellitero y Thomas Baumert (2004). (Disponible en inglés)

Normas de edición para el envío de trabajos:

Texto: Word para Windows

Tipo de letra del texto: Times New Roman 12 Normal

Espaciado interlineal: Sencillo

Tipo de letra de las notas de pie de página: Times New Roman 10 Normal

Numeración de páginas: Inferior centro

Cuadros y gráficos a gusto del autor indicando programas utilizados

En la página 1, dentro de un recuadro sencillo, debe figurar el título (en negrilla y mayúsculas), autor (en negrilla y mayúsculas) e institución a la que pertenece el autor (en letra normal y minúsculas)

En la primera página del trabajo, se deberá incluir un Resumen en español e inglés (15 líneas máximo), acompañado de palabras clave

Los trabajos habrán de ser enviados en papel y en soporte magnético a la dirección del Instituto de Análisis Industrial y Financiero.